وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الملتقى الدولي الخامس حول:رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة

الاسم واللقب: رابح عرابة

الوظيفـــة: أستاذ

الرتبـــــة: أستاذ محاضر

التخصص: إدارة أعمال

الجنسيـــة: جزائرية

المؤسسة: جامعة الشلف

الهاتف:0551145582

الفاكس: 027721977

البريد الالكتروني: arabarabah@yahoo.fr

الاسم واللقب: حنان بن عوالي

الوظيفـــة:أستاذة

الرتبـــــة:أستاذة مساعدة – أ-

التخصص:اقتصاد وتسيير المؤسسة

الجنسيـــة:جزائرية

المؤسســـة:جامعة الشلف

الهاتف:0779139953

الفاكس: 027721977

البريد الالكتروني: jomanahanane@yahoo.fr

عنوان المداخلة: ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري

محور المشاركة(المحور الأول):رأس المال الفكري(البشري، الاجتماعي والتنظيمي) في منظمات الأعمال

ملخص المداخلة:

أدت التطورات والتغيرات في بيئة أعمال المنظمات إلى التحول من التركيز على الأموال باعتبارها أهم الأصول في المنظمة إلى المعرفة التي هي أهم وأعظم المدخلات لنجاحها. ويلعب رأس المال الفكري بعناصره المختلفة دورا هاما في نجاح المنظمات في الوقت الحاضر، حيث أنه يميز المنظمات التي يمكنها تقديم منتجات جديدة وبشكل أفضل مع تقديم ابتكارات لمنتجاتها وخدماتها بمعدلات سريعة، وهو يعتبر أكثر الأصول أهمية كما يعد أساس النجاح في القرن الحادي والعشرين، فاستمرارية ونجاح المنظمات يعتمدان على قدرتها التنافسية فيما يتعلق برأس المال الفكري والأصول المستندة إلى المعرفة، وكذلك مدى القدرة على الاستفادة من تلك الأصول في أنشطتها التشغيلية.

ويمكن القول أن النظرة إلى إعداد وتأهيل الموارد البشرية في ظل ظهور مفهوم رأس المال الفكري يجب أن تتحول إستراتيجيا نحو النظرة إليهم باعتبارهم أحد مصادر الاستثمار التي يمكن استكشافها ورصد مقوماتها وتصديرها.

نهدف من خلال هذه المداخلة إلى تبيان أهمية رأس المال الفكري، أنواعه وخطوات عملية إدارته، وكذا أهمية الاستثمار في رأس المال البشري ومحدداته، بالإضافة إلى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري والنقد الموجه لها، وذلك من خلال المحاور التالية:

المحور الأول: ماهية رأس المال الفكري

المحور الثاني: ماهية الاستثمار في رأس المال البشري

المحور الثالث:نظرية الاستثمار في رأس المال البشري والنقد الموجه لها

المحور الأول: ماهية رأس المال الفكري

سنحاول من خلال هذا المحور تبيان مفهوم رأس المال الفكري ، خصائصه، مكوناته،أنواعه و أهميته بالإضافة إلى خطوات عملية إدارته.

1. **مفهوم رأس المال الفكري و خصائصه:**

ظهر مفهوم رأس المال الفكري بعد أن كانت المصادر الطبيعية هي الثروة الحقيقية للمنظمة قبل التسعينات و أصبح ينظر إليه باعتباره ممثلا حقيقيا للقدرة على المنافسة و معيارا لنجاح المنظمات في تحقيق أهدافها.و يبنى مفهوم رأس المال الفكري على اعتباره القدرة التي تمثلها المنظمة, والتي يصعب تقليدها من قبل المنظمات المنافسة و هو بذلك يعنى[1]:

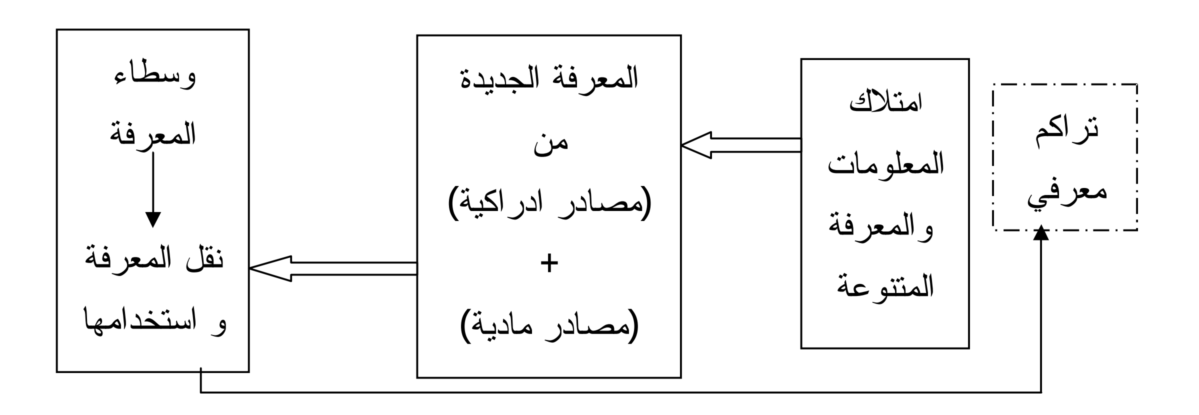
- امتلاك المنظمة لنخبة متميزة من العاملين – في كافة المستويات – لها القدرة على تطوير و تحديث النظام الإنتاجي لدى المنشأة و بطرق متميزة (غير تقليدية)[2]
- الموارد المعرفية المتمثلة في:

- ثقافة المنظمة و المعرفة التكنولوجية.
- العلامات التجارية و براءات الاختراع (للتصميمات والعمليات الفنية).
- المعارف العملية للعاملين بالمنظمة و التعليم المتراكم و الخبرة.

و بالتالي هو ناتج عمليات متتابعة و معقدة تحتاج إلى استثمارات و فترات زمنية طويلة لتكوينها.و يتم تكوين رأس المال الفكري (المعرفي) من خلال مراحل تبدأ بالمنتجات المعرفية سواء كانت هذه المنتجات داخل الإنسان نفسه أو عن طريق وسطاء المعرفة و الذين يمثلون طريقا ممهدا لتدفق المعرفة ثم أخيرا يتم تحويل المعرفة عن طريق وسائل الاتصال كوسطاء معرفة.

و يوضح الشكل التالي مراحل تكوين رأس المال الفكري:

الشكل رقم(1-1): مراحل تكوين رأس المال الفكري

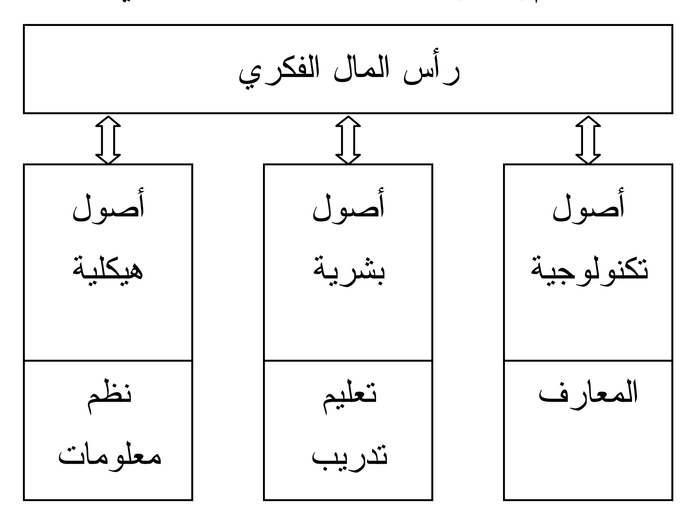


<u>المصدر</u>: بشير عبد العظيم البنا- رأس المال الفكري (المعرفي) ركيزة أساسية للتنمية البشرية في المنطقة العربية- جامعة المنصورة،مصر- ص:2.

و من الشكل السابق يتضح مايلى:

- يعتبر التراكم المعرفي مصدرا أساسيا لتكوين رأس المال الفكري حيث يعتبر هذا التراكم مصدر هام و ابتكار يكون له الأهمية في حاضر المنظمة و مستقبلها.
- تعتبر القدرات الذهنية والبد نية والمهارات والقيم الشخصية من أهم ركائز رأس المال الفكري.
- أصبحت منظمات الأعمال بمثابة مراكز بحوث على أساس المعرفة.
- نجاح المنظمات مرهون حاليا بما تمتلكه من قدرات معرفية تتعلق بالتنسيق بين المهارات الإنتاجية و التنظيمية و تحسين و تكامل تقنيات الإنتاج المستخدمة.و بالتالي يمكن تحديد مكونات رأس المال الفكري الذي تمتلكه منظمات الأعمال في الشكل التالي:

الشكل رقم(2-1):مكونات رأس المال الفكري



<u>المصدر</u>: بشير عبد العظيم البنا- مرجع سبق ذكره- ص:3.

2. **<u>أنواع رأس المال الفكري و أهميته</u>:**

- **<u>أنواع رأس المال الفكري</u>:**

تختلف وجهات النظر الإدارية والمحاسبية من حيث مكونات أو أنواع رأس المال الفكري وهذا عائد إلى مؤهلاتهم العلمية سواء أكانت محاسبية أو إدارية، فقد أشار *Stewart,* [3] إلى أن رأس المال الفكري يتكون مما يلي:

العاملون الذين يقدمون معرفة أو ابتكاراً أو حلولاً لمشاكل العملاء تؤدي إلى تحقيق أرباح للشركات، والمكون الثاني هو نظام العمل والذي يقصد به الهيكل أو البناء التنظيمي للشركة وجميع القواعد والمبادئ الّتي تعتمدها الشركة في تعاملها الداخلي مع جميع العاملين أو تعاملها مع العملاء في البيئة الخارجية المحيطة بالشركة. أما المكون الأخير فهم العملاء الذين يعتبرون المصدر المهم للمعلومات والمعرفة الّتي تستخدم في تطوير إنتاج الشركات.

أما (*Bernadette*)[4] فرأى أن رأس المال يتكون من المكونات الثلاثة التالية وبشكل مترابط:

المكون الأول: رأس المال البشري والذي يعبر عنه دائماً بالمهارات والمعرفة الّتي يمتلكها العاملون والمستخدمون بالشركة، ويعتبر هذا المكون من أكثر المكونات إشكالية من حيث عملية القياس بالنسبة للمختصين في المحاسبة حيث لا يتلاءم هذا المكون مع نماذج الكلفة الجارية والتاريخية.

أما **المكون الثاني** فهو رأس المال العملاء وهو يتضمن ما يحققه من قيمة للشركة والتي يكون مصدرها نوعية الخدمات الّتي يقدمها المجهزون أو قناعة العملاء و ولائهم، ويكون رأس المال هذا كاملاً في أي جزء أو مكون للبيئة الخارجية للشركة يسهم في خلق قيمة مضافة للشركة.

أما **المكون الأخير** فهو رأس المال الهيكلي فهو يتجسد في مجموعة من الأنظمة الفرعية للشركة والتي قد تمثّل أشكالاً أخرى لرأس المال الفكري وخير مثال عليه هو العمليات التشغيلية والتصنيعية للشركة يضاف إليها جميع أشكال الملكية الفكرية الّتي تمتلكها.

يلاحظ ممّا سبق أن رأس المال البشري هو جزء من رأس المال الفكري وليس هو رأس المال الفكري بذاته، لأنّ البعض من الباحثين [5] (*Mcgreger,tweed and pech*) يعتبرون أن رأس المال الفكري هو نفسه رأس المال البشري. ولكن رأس المال البشري يتمثل بالأفراد الذين يمتلكون المهارات والخبرات ذات الصلة بتكوين الثروة لشركاتهم ، بل هناك من اعتبره عنصراً غير ملموس يعبر عنه دائماً بالمعرفة المتواجدة لدى المستخدمين في الشركة والقدرة الإبداعية لديهم والتي قد تفوق في قيمتها القيمة الحقيقية لموجودات الشركة المادية.

ويرى[6](*Xera*) أن إطار رأس المال الفكري يتكون من الأنواع التالية:

1. **رأس المال الداخلي:**

ويتضمن ما يلي:(براءة الاختراع - حقوق النشر - العلامات التجارية - الأصول المحولة - فلسفة الإدارة - ثقافة المنظمة - إدارة العمليات - نظم المعلومات - نظام الإنترنت - العلاقات المالية - العمليات التكنولوجية).

2. **رأس المال الخارجي:**

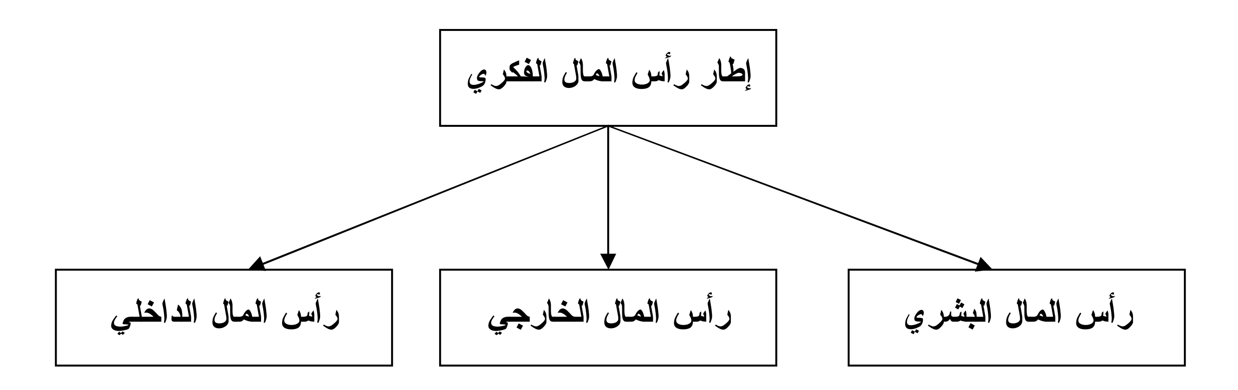
ويتضمن ما يلي:(التعويضات - حصة السوق - رضاء العميل - أسماء الشركات - قنوات التوزيع - اتفاقيات التراخيص - عقود المفضلة - اتفاقيات الامتياز - معايير الجودة).

3. **رأس المال البشري،:**

ويتضمن:(المعرفة - التعليم - المؤهلات - إشراك الموظفين في لجان اجتماعية - التطوير الوظيفي - روح المبادرة والابتكار والقدرة على مواجهة التغييرات - برامج تدريبية - الإنصاف في العرف والخبرة والدين - قضايا الملكية والإعانة - النشاط الثقافي - نشاط الوحدة - عدد العاملين - شكر العاملين - عروض للموظفين - خطة تقود العاملين - خطة استحقاقات العاملين - منفعة العاملين - حصة العاملين - حصة الموظفين في الخيارات والخطط - متوسط خبرة العاملين - المستوى التعليمي - القيمة المضافة من كلّ عنصر - القيمة المضافة لكلّ عامل).

وهذا كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم(3-1):إطار رأس المال الفكري



المصدر: أسامة عبد المنعم- رأس المال الفكري وأثره على منشآت الأعمال الصناعية – دراسة حالة شركة الألبسة الجاهزة الأردنية-ص:10

- **أهمية رأس المال الفكري**:

رأس المال الفكري هو أحد الموضوعات الرئيسية للموارد البشرية الذي يركز على فئة معينة من الأشخاص العاملين الذين يمتلكون معارف ومهارات خاصة. لقد أكد (*Brown*) على أهمية استثمار رأس المال الفكري بقوله: "إن رأس المال الفكري غير المستثمر عملية يمكن تشبيهها بالذهب غير المستخرج". هذا الوصف لهذه الفئة تجعل من اليسير التأكيد على الفوائد التي يمكن أن تجنيها أي منظمة أو مجتمع من خلال الاهتمام برأس المال الفكري وذلك لأنه يقود إلى ما يلي[7]:

- زيادة القدرة الإبداعية.
- إبهار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.
- تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
- خفض التكاليف وإمكان البيع بأسعار تنافسية.
- تحسين الإنتاجية.
- تعزيز القدرة التنافسية.
- كما أن رأس المال الفكري يعتبر من أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال منظماتهم، فضلاً عن ابتكاراتهم المتلاحقة.
- توظيف نظم قياسه التي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري، فهو يعد من أهم ممارسات المحاسبة الإدارية.

- الحاجة إلى إعطاء جهود التنمية البشرية والتدريب مضمونا إستراتيجيا يلبي احتياجات تنمية طاقات الإبداع والتعلم المؤسسي في جانب وقيمة رأس المال المعرفي للمجتمع ومؤسساته في جانب آخر.

3. خطوات عملية إدارة رأس المال الفكري:

يمكن تحديد خطوات عملية إدارة رأس المال الفكري في النقاط التالية[8]:

الخطوة الأولى: التعرف على الدور الذي تلعبه المعرفة في المنظمة كمدخل ووسيلة إنتاج ومخرج، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- إلى أي مدى تعتمد المنظمة على المعرفة بكثافة؟
- من يتقاضى أجرا موافقا لتلك المعرفة؟
- ومن يدفع؟ وكم يدفع؟
- هل من يملك المعرفة يخلق أيضا القيمة القصوى؟

الخطوة الثانية: تحليل الأصول المعرفية المولدة لتلك الإيرادات، وذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ماهي الخبرات والقدرات والعلامات التجارية والممتلكات الفكرية والعمليات وبقية عناصر رأس المال الفكري التي تخلق القيمة لك؟
- ما هو مزيج أصول رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العملاء؟

الخطوة الثالثة: وضع إستراتيجية للاستثمار في الأصول الفكرية واستغلالها، و ذلك من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- ماهو عرض القيمة الخاص بالمنظمة ومصدر تحكمها وسيطرتها ونموذج ربحها؟
- ماهي الاستراتيجيات التي تزيد الكثافة المعرفية للمنظمة وأعمالها؟
- ماهي الطرق والأساليب التي يمكن للمنظمة من خلالها أن تزيد قدرتها على تفعيل أصولها الفكرية؟
- هل يمكن للمنظمة أن تحسن النتائج عن طريق إعادة هيكلة الأصول الفكرية (بتحويل رأس المال البشري إلى رأس مال هيكلي أو العكس)؟

الخطوة الرابعة: تحسين كفاءة العمل المعرفي والعاملين المعرفيين، وذلك من خلال الإجابة على السؤال التالي:

- كيف يمكن للمنظمة أن تزيد من إنتاجية العاملين المعرفيين؟

<u>المحور الثاني</u>: ماهية الاستثمار في رأس المال البشري

سنحاول في هذا المحور تبيان مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري، أهميته وكذلك محدداته.

1. **<u>مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري</u>**[9]:

يعرف الحميد الاستثمار في رأس المال البشري بأنه[10]: الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته.

ويعرفه المصري بأنه[11]: مجموعة المفاهيم والمعارف و المعلومات من جهة والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية والاتجاهات والسلوكيات والمثل والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية ، والتي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله .

ومن خلال هذه التعاريف يمكن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه: استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في مجتمعه.

ومما لاشك فيه هو أن رأس المال البشري له أهمية كبيرة في نشاط أي شركة ولكن يجب مراعاة الجوانب الآتية:

- أن أهمية رأس المال البشري لا تكمن في مدخلاته وإنما في مخرجاته، فمثلا مخرجات التعليم العالي متاحة لكل الشركات المتنافسة ولكن العبرة بتلك الشركات التي تحقق بهم مزايا فريدة على صعيد النتائج عند إستخدامهم .
- إن البعد الكمي في عدد العاملين وسنوات الخدمة وغيرها لا تكون أبعاد حاسمة في تميز عمل الشركة وتفوقها على غيرها من الشركات المنافسة، وإنما يجب البحث عن الأشخاص الموهوبين (*Talented People*) وربما هذا هو سبب دقة إجراءات اختيار المتعينين الجدد في الشركات وهناك ما يسمى عملية إجتذاب المواهب بالحرب (*War For Talent*) .

ومن أهم الجوانب التي يجب أن تهتم الشركة بها لتنمية رأسمالها البشري هي :

- استقطاب أفضل المواهب البشرية : أي أن تكون الشركة ذات نظام فعال في عملية الاختيار ، الاختبار واستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين .

- إغناء رأس المال البشري: و يتم ذلك من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب وتشارك المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل الشركة .
- المحافظة على العاملين المتميزين: ويتم ذلك بتوفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الإبداع والأفكار الجديدة.
- إيجاد بيئة التعلم : تتميز الشركات المعرفية بأن رأسمالها في عقول العاملين الذين يغادرون الشركة في نهاية اليوم والذين يمكن أن تستقطبهم شركات منافسة أخرى ولذلك لابد من إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء المنظمي.

2. أهمية الاستثمار في رأس المال البشري[12]:

تعتبر الموارد البشرية من المقاييس الأساسية التي تقاس بها ثروة الأمم باعتبار أن هذه الموارد على رأس المكونات الرأسمالية والأصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، حيث أصبح العنصر البشري ودرجة كفاءته هو العامل الحاسم لتحقيق التقدم.

وقد أكد علماء الاقتصاد منذ وقت طويل أهمية تنمية الموارد البشرية في تحقيق النمو الاقتصادي ، حيث ذكر " آدم سميث *A . SMITH* " في كتابه الشهيـــــــــر " ثروة الأمم " أن كافة القدرات المكتسبة والنافعة لدى سائر أعضاء المجتمع تعتبر ركنا أساسيا في مفهوم رأس المال الثابت ، حقيقة أن اكتساب القدرة أثناء التعلم يكلف نفقات مالية ، ومع ذلك تعد هذه المواهب جزءا هاما من ثروة الفرد التي تشكل بدورها جزءا رئيسيا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه.

كما أكد " الفريد مارشال *A . MARSHALL* " أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثمارا وطنيا، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان ، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم ، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود.

وفي دراسة عن تأثير التعليم وتنمية القوى البشرية بشكل عام في النمو الاقتصادي قسم العالمان " هاربسون *HARBISON* " ، و" مايرز *MAYERS* " بلاد العالم إلى أربعة مستويات من النمو الاقتصادي تأثرا بدرجة التعليم هي :

- **البلاد المتخلفة " *UNDER DEVELOPED COUNTRIES* "** : وتعاني من ضعف الوعي بالتعليم ومحدودية إمكانات المدارس وانتشار ظاهرة التسرب وارتفاع الفاقد في

التعليم وانخفاض معدلات القيد في المدارس (5 – 40% من الفئة العمرية 6 - 12 سنة في المرحلة الابتدائية ، 3 % من الفئة العمرية 12-18 سنة في المرحلة الثانوية) ، وأغلب دول هذه الفئة لا يوجد بها جامعات والقليل منها به معاهد عليا.

- **البلاد النامية جزئيا** "***PARTIALLY DEVELOPED COUNTRIES***": وهي البلاد التي بدأت في طريق التقدم وقطعت فيه شوطا محددا ، ويتميز التعليم فيها بالتطور السريع من حيث الكم على حساب نوعية التعليم ، وتعاني هذه الفئة من البلاد من ارتفاع نسبة التسرب والفاقد من التعليم خاصة التعليم الابتدائي رغم عنايتها به ، وانخفاض نسبة المقيدين بالمرحلة الثانوية ونقص أعداد المدرسين ، كما أنه يوجد بها جامعات إلا أن اهتمامها موجه إلى التعليم النظري.

- **البلاد شبه المتقدمة** " ***SEMI – ADVANCED COUNTRIES*** " : وهي البلاد التي قطعت شوطا متوسطا في طريق التقدم، ويتميز التعليم فيها بأنه إلزامي لمدة 6 سنوات وترتفع معدلات القيد بها لتصل إلى نحو 80 % ، ومشكلات التسرب والفاقد من التعليم أقل حدة من الفئتين السابقتين ، والتعليم الثانوي متنوع ويميل إلى الاتجاه الأكاديمي بهدف الإعداد للتعليم الجامعي الذي يتميز في هذه البلاد بالارتفاع إلا أن الجامعات تعاني من ازدحام الطلاب وضعف الإمكانات المادية ونقص أعداد هيئات التدريس.

- **البلاد المتقدمة** " ***ADVANCED COUNTRIES***" : وهي البلاد التي قطعت شوطا طويلا في طريق التقدم وحققت مستوى اقتصادي متطور خاصة في مجال الصناعة وتزدهر بها حركة الاكتشافات العلمية ولديها رصيد من الكفاءات البشرية والقوى العاملة المؤهلة والمدربة، ويتميز التعليم فيها بارتفاع معدلات القيد في جميع مراحله وارتفاع مستوى التعليم الجامعي والاهتمام بالكليات العلمية بدرجة تفوق الكليات النظرية مع الاهتمام بالبحث العلمي والاكتشاف والاختـــــــراع.

والأمثلة على تأثير الاستثمار البشري في تحقيق التقدم والنمو الاقتصادي والاجتماعي متعددة فنجد دولة مثل الصين واليابان وغيرها من دول جنوب شرق آسيا قد حققت معدلات عالية للنمو الاقتصادي واستطاعت أن تتخطى حاجز التخلف وتتبوأ مكانة متقدمة بين دول العالم ارتكازا على ما لديها من موارد بشرية حرصت على تأهيلها وتنمية مهاراتها وقدراتها ، كما أن ما يشهده العالم الآن من تطور علمي كبير خاصة في تكنولوجيا المعلومات المرتبطة باستخدامات الحاسب الآلي والاتصالات والإلكترونيات يرجع إلى ما تم تأهيله من قدرات ومهارات عالية المستوى لأفراد من العنصر البشري.

3. محددات الاستثمار في رأس المال البشري:

ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة مشكلا جانب التأهيل ، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف ، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري وهي[13]:

- **التخطيط:** ويعنى بوضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

- **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العملية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

- **التوظيف:** ويتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

<u>المحور الثالث</u>:نظرية الاستثمار في رأس المال البشري والنقد الموجه لها

سنحاول في هذا المحور عرض نظرية الاستثمار في رأس المال البشري بالإضافة إلى النقد الموجه لها[14].

1. **<u>نظرية الاستثمار في رأس المال البشري</u> *Investment in Human Capital Theory***

تقوم هذه النظرية على أساس أن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم (الاستثمار في رأس المال البشري) وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع، أي أنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري كلما زاد الدخل سواء على مستوى المجتمع أو مستوى الفرد.

<u>فروض النظرية</u>:

- يعتمد على النظرة التفاؤلية للمستقبل بالنسبة للأفراد الأكثر تعليما.
- العمر: فالفرد الأصغر سناً يتمتعون بقيمة حالية للعائد اكبر من أقرانهم الأكبر سنا ، وذلك لأن عدد السنوات الباقية للأفراد الأصغر سناً أطول عن تلك المتبقية للأكبر سناً لذلك فالمتوقع استمرار الأفراد الأصغر سنا في التعليم أو التدريب.
- التكاليف:حيث أن احتمال الاستثمار في رأس المال البشري يكون أكبر في حالة ما تكون التكاليف منخفضة، فالمتوقع زيادة الالتحاق بالجامعات في حالة انخفاض التكاليف.
- فروق الدخل العمالية:تعني هذه الفرضية أن هناك علاقة موجبه بين التعليم والعائد أي الزيادة في الأجر على طول الحياة العملية للفرد أو المكاسب النفسية التي يحصل عليها في الدراسة .

يقول عبد ربه (2003م) تستند العلاقة بين التعليم والدخل إلى مجموعة من المبادئ والمسلمات والفروض العملية التي تشكل نظرية رأس المال البشري والتي مؤداها أن التعليم يزود القوة العاملة بالخبرات والمهارات العلمية والعملية والقدرات التي تزيد من مواهبهم وسلوكياتهم في تحسين كم وجودة الإنتاج ، ومن ثم ترتبط القيمة الاقتصادية للتعليم على مستوى الفرد أو المجتمع بالعائد الحدي من الإنتاج (*Marginal product*) والتي تتضمن أن العمالة الأكثر تعليماً تكون أكثر إنتاجا وبذلك تدفع لها أجور وحوافز أعلى مع ثبات العوامل الأخرى مثل: الجنس والسن والعرق، وعلى ذلك فإن الإنفاق على التعليم يؤدي إلى إنتاجية أفضل ودخول أعلى.ومن ثم يعد التعليم استثمار طويل المدى يتجسد في الثروة البشرية ويدر عوائد اقتصادية أكبر من الاستثمار في رأس المال الطبيعي وعليه يسهم التعليم في تذويب الفروق الاقتصادية والاجتماعية بين أفراد المجتمع ، كما يسهم في حراكهم الاقتصادي والاجتماعي من مستويات معيشية أقل إلى مستويات أعلى وأفضل على المدى الطويل لعمر الإنسان ، وبالتالي يسهم التعليم في الدخل القومي وفي معدلات التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

2. **النقد الموجه لنظرية الاستثمار في رأس المال البشري كما أوردها المالكي (2002م):**

هناك عدة انتقادات موجهة لنظرية رأس المال البشري خصوصا من علماء التربية ومن أهم تلك الانتقادات:

- أهملت النظرية العوائد الاجتماعية والأمنية التي تعود على المجتمع من جراء زيادة تعليم أفراده.
- إن هذه النظرية تربط دائما زيادة التعليم بالزيادة في الدخل وهو الأساس الذي قامت عليه النظرية وان ذلك يحط من قيمة التعليم كقيمة سامية وراقية.
- تربط هذه النظرية دائما زيادة الدخل بالتعليم ولا شك أن هناك عوامل أخرى تزيد من دخل الفرد غير التعليم كالمكانة الاجتماعية للأفراد وخلفيتهم وصحتهم وبيئتهم وغير ذلك من العوامل.
- إن أساليب القياس التي بنيت على أساسها هذه النظرية مشكوك في صدقها ومدى دقتها.
- تهمل النظرية العوامل الأخرى التي تزيد من الإنتاجية مثل ظروف العمل والحوافز المقدمة فيه وبيئته وتربط دائما زيادة الإنتاجية بزيادة التعليم.

وبالرغم من كثرة هذه الانتقادات فإن لهذه النظرية مكانتها العلمية في مجال علم الاقتصاد كما نجد أن لها قبولا عاما سواء من رجال التربية والتعليم أو من رجال الاقتصاد، لأن وجود مثل هذه النظريات في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة التي تواجه دول العالم مفيد لهذه الدول لتوجيه استثماراتها التعليمية أمثل توجيه، كذلك وجود هذه النظرية لا يعني الحط من قيمة التعليم بل هي عالجت جانب واحد من جوانب عوائد التعليم وهو الجانب الاقتصادي أما بالنسبة لأساليب القياس التي استخدمتها لا تخرج عن كونها أساليب قياس للظواهر الإنسانية ولا شك أن هذه الأساليب كلها تتميز بعدم الدقة ولكنها تعطي مؤشرات معينة يمكن من خلالها إعطاء حكم معين على ظاهرة معينة.
فنظرية الاستثمار في رأس المال البشري هي كغيرها من النظريات التي تفسر الظواهر الإنسانية فهي ليست من النظريات التي يمكن قياسها بدقة متناهية كتلك التي في الظواهر الطبيعية والرياضية ، ولكن على من يتبنى تلك النظرية أن يضع في حساباته العوائد الأخرى للتعليم غير الاقتصادية عند التخطيط للنظام التعليمي.

الخاتمة:

يفوق رأس المال البشرى كأحد عناصر رأس المال الفكري في أهميته كل الأصول المادية الأخرى التي تمتلكها المنظمات، مما يعني ضرورة توفير المعلومات الملائمة عن الموارد البشرية المتاحة التي تمكن إدارة تلك المنظمات من حسن استخدامها.

يعتبر العنصر البشري العنصر الرئيسي من عناصر الإنتاج، ويمثل في الدول النامية أهم ما تملكه الدولة من عناصر الإنتاج المتاحة، وبالتالي فإن الاهتمام به يصبح واجبا وطنيا ملحا من خلال تعليمه و تدريبه و الرفع من كفاءاته و قدراته.

ويأتي الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها ، حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية، بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية ، بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم ، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها جدوى مكانتها على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار ، وتزايدت هذه الأهمية بشكل مستمر خصوصا وأن العالم يشهد يوما بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التكنولوجية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت.

الهوامش:

[1]سمير أبو الفتوح صالح- رأس المال الفكري: الميزة التنافسية للصناعات الواعدة في بيئة الاقتصاد المبنى على المعرفة (مؤتمر كلية التجارة) –جامعة المنصورة،مصر- 21 أبريل 2006.

[2] *World Bank Knowledge for Development World & Development Report : Oxford University Press -(1998) New York .*

[3] *Stewart, T. A., 1997- Intellectual Capital the new wealth of Organization, New York, Doubleday Currency, 201 pages*

[4] *Bernadette, L., 1999- Intellectual Capital Key to value added, success In the next millenium, Financial & management accounting committee, International Federation of Accountants,p13.*

[5]*McGregor,J., Tweed, D., and Pech, R., 2004 , Human Capital in the New Economy:Devil's Bargain, Journal of Intellectual Capital, Vol.5,No.1,pp.154-158.*

[6]*Xera, I, A., 2001- A Framework to Audit intellectual capital, Journal of Knowledge Management Practice, August,pp1-8.*

[7]مصطفى أحمد سيد- إدارة الموارد البشرية: الإدارة العصرية لرأس المال الفكري – القاهرة، مصر-2004.

[8]توماس أ. ستيوارت- ثورة المعرفة: رأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين- ترجمة علا أحمد إصلاح- الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش.م.م- مصر—2004-ص: 127.

[9]منصور فرغل-الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم- موقع انترنت www.hrdiscussion.com/hr4751.html

[10] عبدالحميد ، عبد الواحد بن خالد - استثمار في امة مجلة المعرفة - الرياض ، وزارة المعارف-عدد21في1417/12هـ.

[11]المصري ، منذر واصف ، (2003م) ، اقتصاديات التعليم و التدريب المهني ، بنغازي ، دار الكتب الوطنية ، ط1.

[12]مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض- ورقة عمل: الاستثمار في رأس المال البشري-ص:4

[13]مركز البحوث والدراسات بالغرفة التجارية الصناعية بالرياض- ورقة عمل: الاستثمار في رأس المال البشري-ص:7

[14]منصور فرغل- مرجع سبق ذكره- موقع إنترنت: www.hrdiscussion.com/hr4751.html